

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 10.018, DE 2018

Apensados: PL nº 9.384/2017, PL nº 3.414/2019, PL nº 4.264/2019, PL nº 4.531/2019, PL nº 5.548/2019, PL nº 6.115/2019, PL nº 4.363/2020, PL nº 1.454/2021, PL nº 1.740/2021, PL nº 1.741/2021, PL nº 2.221/2021, PL nº 323/2021, PL nº 324/2021, PL nº 541/2021 e PL nº 633/2021

Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para determinar reserva de vagas em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Autor: SENADO FEDERAL - ATAÍDES OLIVEIRA

Relatora: Deputada PROFESSORA MARCIVANIA

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 10.018/2018, do Senado Federal (Senador Ataídes Oliveira) acrescenta o art. 9º-A à Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para determinar a reserva, no mínimo, de 5% (cinco por cento) das vagas em cursos de capacitação e cursos técnicos de formação inicial continuada oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar, Senat e SESCOOP) e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar cadastradas nos programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal de que trata o § 1º do art. 9º da Lei nº 11.340/06.

A proposição estabelece, ainda, que os cursos serão gratuitos, que as mulheres que optarem por realizá-los serão encaminhadas às entidades pelo Poder Judiciário e determina a comunicação semestral do quantitativo de

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



mulheres atendidas ao Tribunal de Contas da União, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério da Educação e ao Ministério da Justiça.

Ao projeto principal foram apensadas as seguintes proposições:

- **PL nº 9.384, de 2017**, do Deputado Wladimir Costa, que acrescenta o § 4º ao art. 55 da Lei nº 8.666, de 1993 (Lei de Licitações), para tornar obrigatória a destinação, nas contratações públicas de obras e serviços, de, pelo menos, 10% (dez por cento) dos postos de trabalho para mulheres vítimas de violência doméstica;

- **PL nº 3.414, de 2019**, do Deputado Coronel Tadeu, que concede benefício fiscal no imposto de renda a empresas que contratarem mulheres vítimas de agressão;

- **PL nº 4.531, de 2019**, do Deputado Célio Studart, que cria o selo “Mulheres Acolhidas” como forma de certificação oficial às pessoas jurídicas que destinarem, no mínimo, 5% (cinco por cento) dos seus postos de trabalho a mulheres vítimas de violência doméstica ou em situação de vulnerabilidade social;

- **PL nº 4.264, de 2019**, do Deputado David Soares, que acrescenta o inciso VI ao art. 35 da Lei nº 11.340, de 2006 (Lei Maria da Penha), para permitir que a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios possam criar e promover, no limite das respectivas competências, acesso prioritário para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar nas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional e nos programas de trabalho e renda;

- **PL 5.548, de 2019**, do Senado Federal (Senadora Rose de Freitas), que acrescenta o parágrafo único ao art. 4º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre trabalho temporário, para estabelecer a reserva de, no mínimo, 5% (cinco por cento) dos postos de trabalho das empresas de prestação de serviços a terceiros a mulheres em situação de violência doméstica e familiar ou de vulnerabilidade social;

- **PL nº 6.115, de 2019**, do Deputado Capitão Alberto, que acrescenta o art. 9º-A à Lei nº 11.340, de 2006 (Lei Maria da Penha) para

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



conceder prioridade no preenchimento de vagas nos cursos de capacitação e nos cursos técnicos de formação inicial e continuada oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar, Senat, SESCOOP) e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

- **PL nº 4.363, de 2020**, cujo primeiro signatário é o Deputado Zé Neto, que cria o selo “Empresa pela Mulher”, destinado a estimular boas práticas empresariais para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, bem como fomentar a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

- **PL nº 323, de 2021**, da Deputada Rosângela Gomes, que “Dispõe sobre a prioridade de inclusão da mulher vítima de violência doméstica nos programas de geração de emprego e renda gerenciados e/ou financiados pelo Governo Federal e dá outras providências”.

- **PL nº 324, de 2021**, da Deputada Rosângela Gomes, que “Autoriza o Poder executivo Federal a criar o Banco de Emprego para as mulheres vítimas de Violência Doméstica e familiar - BANVIDA e dá outras providências”.

- **PL nº 541, de 2021**, do Deputado Capitão Fábio Abreu, que “Determina que mulheres em situação de vulnerabilidade social terão prioridade nas iniciativas de qualificação profissional”, em programas geridos pela União ou financiados com recursos federais.

- **PL nº 633, de 2021**, do Deputado José Guimarães, que “Institui o Banco de Empregos para as Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar”, atribuindo competência aos municípios para criação e manutenção desses bancos.

- **PL nº 1.454, de 2021**, do Deputado Leonardo Gadelha, que “Altera a Lei nº 14.133, de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), para reservar, pelo menos, 5% (cinco por cento) dos postos de trabalho nos contratos de serviços de execução por terceiros, para mulheres vítimas de violência doméstica, dependentes economicamente de seus cônjuges ou companheiros.



- **PL nº 1.740, de 2021**, tendo como primeira signatária a Deputada Lídice da Mata, que “Institui o Programa de Contratação de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica e Financeiramente Dependentes (PCMVF) que estabelece a concessão de incentivo fiscal no âmbito do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas às empresas tributadas com base no lucro real que contratarem mulheres nessas condições”.

- **PL nº 1.741, de 2021**, cuja primeira signatária é a Deputada Lídice da Mata, que “Institui o Programa de Contratação de Mulheres de Baixa Renda Chefes de Família (PCMF) e estabelece a concessão de incentivo fiscal no âmbito do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas às empresas tributadas com base no lucro real que contratarem mulheres nessas condições”.

- **PL nº 2.221, de 2021**, do Deputado Pedro Lucas Fernandes, que “Cria o Programa “Banco de Empregos para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica e Familiar” e dá outras providências”, criando uma cota para a contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar pelas empresas com mais de cem empregados.

A matéria foi inicialmente distribuída à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público; à Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e à Comissão de Finanças e Tributação, para análise do mérito; à Comissão de Finanças e Tributação, para verificação da adequação financeira e orçamentária, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, para exame da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Passa-se a análise a partir das competências regimentais da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATORA

Apesar do grande avanço obtido no País no combate à violência doméstica e familiar com a aprovação da Lei Maria da Penha, Lei nº



11.340, de 7 de agosto de 2006, ainda observamos números elevados de agressões contra as mulheres em seu ambiente familiar.

Assim sendo, o Poder Legislativo necessita manter-se em constante vigilância para contribuir na redução dos índices de violência contra a mulher e, também, na construção de alternativas que viabilizem o aprimoramento da legislação vigente.

Esse é o caso das propostas ora em análise, todas elas, em maior ou menor grau, buscando criar alternativas para ampliar a empregabilidade das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Nesse sentido, é meritório e oportuno o **PL nº 10.018/2018**, que determina a reserva de vagas em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Em harmonia com as disposições do projeto de lei que encabeça a lista de apensados, encontra-se o **PL nº 6.115/2019**, que concede prioridade às mulheres em situação de violência doméstica e familiar nos referidos cursos oferecidos pelo Sistema S. Acreditamos que a solução encontrada pelo PL nº 6.115/2019 é ainda melhor que a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas nos cursos, na medida em que possibilitará o atendimento de todas as mulheres em situação de violência doméstica e familiar e, ainda, não inviabilizará que as vagas sejam destinadas a outras pessoas caso não sejam preenchidas.

Além de estabelecer a prioridade nos cursos no Sistema S, são necessários pequenos ajustes no texto para deixar claro que a mulher poderá formular diretamente o requerimento de inscrição nos cursos dessas entidades e, ainda, atribuir ao Ministério Público e à Defensoria Pública a competência para fiscalizar o cumprimento da norma e adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis em caso de irregularidade.

Sendo assim, votamos pela aprovação dessas proposições, na forma do Substitutivo anexo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Igualmente votamos pela aprovação do **PL nº 9.384/2017** e do

PL nº 1.454/2021, que alteram a legislação sobre contratações públicas para

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



tornar obrigatória a reserva de postos de trabalho para mulheres em situação de violência doméstica.

Acolhendo os objetivos das proposições, estamos alterando a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133, de 2021) para tornar cláusula necessária de todo contrato de terceirização a reserva de, pelo menos, 5% (cinco por cento) da mão de obra responsável pela execução do contrato a mulheres em situação de violência doméstica ou familiar. O texto que estamos propondo estabelece que o descumprimento dessa regra ensejará a rescisão contratual, ao passo que também permite ao contratado comprovar a inexistência do quantitativo mínimo de mulheres nesta situação na localidade onde serão prestados os serviços.

Entendemos, por outro lado, que não é o caso de alterar o § 9º do art. 25 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos – tal como proposto pelo PL nº 1.458/2021 – pois há situações em que a reserva de vagas pode se revelar incompatível com o objeto da contratação. Sendo assim, é prudente manter a regra da *possibilidade* de reserva de postos de trabalho às mulheres nas contratações em geral.

Os Projetos de Lei nºs 3.414/2019, 4.363/2020 e 1.740/2021 propõem que a empregabilidade de mulheres em situação de violência doméstica e familiar seja promovida por meio de concessão de incentivo fiscal às empresas contratantes.

A instituição dessa vantagem comparativa na contratação de mulheres vulneráveis em relação aos demais candidatos à vaga de emprego é mecanismo hábil a facilitar o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, e assim impulsioná-las na direção de sua autonomia financeira.

Igualmente, a criação do selo “Empresa Pela Mulher”, como proposto pelo PL nº 4.363/2020, garante que as ações empreendidas pelas empresas conscientes de seu papel no combate à violência contra a mulher sejam publicamente reconhecidas e irradiem para a sociedade.

Apesar de reconhecermos desde já o grande mérito dessas propostas, sugerimos algumas alterações que nos parecem convenientes para sua adequada implementação.



Inicialmente, retiramos a limitação de faturamento mínimo para que uma empresa participe do programa. Com essa alteração, certificamos que as microempresas também estarão incluídas no programa “Empresa Pela Mulher”, apesar de não poderem usufruir do benefício fiscal.

Limitamos a dedução a um salário-mínimo por mês de efetivo trabalho da nova contratada. Dessa forma, além de focarmos o estímulo fiscal na contratação de mulheres de baixa renda, permitimos que mais postos de trabalho sejam criados utilizando-se o mesmo limite de renúncia de receitas proposta (4% do IRPJ devido).

Removemos, também, a estipulação de prazo para o Poder Executivo regulamentar a matéria e a forma como ele irá se organizar internamente para dar cumprimento às diretrizes previstas em lei. Em seu lugar, inserimos, no *caput* do art. 2º, a referência ao regulamento.

Em seguida, deixamos expresso no Substitutivo que o estímulo fiscal se destina à contratação de mulheres que estejam desempregadas, tendo em vista que o incentivo busca promover a inclusão da mulher vulnerável no mercado de trabalho. Acatando sugestão contida no PL nº 1.740, de 2021, também definimos que o benefício será usufruído caso haja criação de novos postos de trabalho, a fim de se evitar a substituição de mão de obra, que não é o objetivo das propostas elencadas.

Para conferir maior valor intrínseco ao selo “Empresa Pela Mulher”, deixamos expressa a possibilidade de a pessoa jurídica utilizá-lo amplamente para a divulgação de sua marca, produtos e serviços. Há enorme interesse público na publicização dessa importante política inclusiva.

Nesse sentido, somos pela aprovação dos Projetos de Lei nºs 3.414/2019, 4.363/2020 e 1.740/2021.

Quanto ao **Projeto de Lei nº 4.531/2019**, que institui o selo “Mulheres Acolhidas”, aproveitamos a fundamentação utilizada na análise do PL nº 4.363/19 para nos posicionarmos pela sua aprovação.

Vemos, também, como muito meritórias as iniciativas de se priorizar, em situações específicas, o atendimento das mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar. É o caso das propostas que visam a garantir

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



que essas mulheres sejam atendidas com prioridade nos programas vinculados ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), em especial, os relacionados à qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, uma vez que proporcionar às mulheres condições para a manutenção de seu sustento e de eventuais filhos se constitui em uma importante política afirmativa para a retirada das mulheres da situação de dependência econômica masculina. Desse modo, manifestamo-nos pela aprovação dos **Projetos de Lei nºs 4.264/2019, 323/21 e 541/21.**

O **PL nº 324, de 2021** autoriza a criação do Banco de Emprego pelo Poder Executivo. O Supremo Tribunal Federal (STF) já pacificou o entendimento quanto à inconstitucionalidade de leis de caráter autorizativo que tratam de matéria cuja iniciativa é da competência privativa de outro Poder¹. Esse nos parece ser exatamente o caso do PL nº 324, de 2021, ao determinar atribuição ao Poder Executivo, ainda que em caráter de “autorização”.

Por outro lado, podemos considerar, como visto acima, que já faz parte da estrutura do Governo Federal um “banco de emprego” consolidado ao longo dos anos que é o SINE. Ainda que não seja voltado exclusivamente para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, o nosso substitutivo prevê a prioridade no tratamento a esse público específico, bem como a reserva de 10% das vagas destinadas à intermediação para elas. Por esse motivo, entendemos que o PL nº 324/21 está contemplado, em parte, em nosso substitutivo.

O **PL nº 633, de 2021** assemelha-se ao PL nº 324/21, ao instituir o Banco de Empregos, estando da mesma forma acometido por inconstitucionalidade por vício de iniciativa ao propor alteração na estrutura administrativa do Executivo. Com o agravante de que propõe iniciativas a serem adotadas pelos municípios, o que caracteriza interferência na autonomia política e administrativa esses entes federados.

De todo modo, consideramos que a essência do projeto está contemplada no substitutivo, que é a de garantir a qualificação e a ocupação das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.



1 ADI nº 4.724/AP; ADI nº 1.955/RO; ADI nº 3.176/AP; ADI nº 2.867/ES; ADI nº 2.646 MC/SP.
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



O **PL nº 2.221, de 2021**, também propõe a criação de um banco de emprego, além de instituir uma cota de emprego para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar nas empresas com mais de cem empregados.

Os aspectos relativos ao banco de empregos já foram examinados quando da apreciação dos PLs nºs 324/21 e 633/21, podendo ser considerados incorporados, em parte, em nosso substitutivo. Quanto à reserva de vagas nas empresas, o substitutivo por nós apresentado prevê uma solução favorável às mulheres vítimas de violência, mas sem imputar maiores exigências às empresas. Com efeito, o PL nº 2.221/21 traz um ônus às empresas, ao tornar obrigatória a contratação pelas empresas, enquanto o substitutivo prevê uma reserva de vagas a ser preenchida preferencialmente com mulheres vítimas de violência pelas empresas prestadoras de serviço. Assim, o PL nº 2.221/21 também se vê acolhido em parte.

Da mesma forma, somos favoráveis à criação de uma cota para contratação de mulheres vítimas de violência pelas empresas prestadoras de serviços, tal como previsto no **Projeto de Lei nº 5.548/2019**, iniciativa que também busca conferir-lhes independência econômica. Cabe ressaltar que a proposta prevê que as vagas serão reservadas **preferencialmente** à essas mulheres, ou seja, caso não haja mulheres em tal situação na região da empresa, ela estará eximida de cumprir a obrigação. Com isso, essa cota se distingue da contratação de pessoa com deficiência, que tem um caráter obrigatório e sujeita o empregador ao pagamento de multa pelo descumprimento.

Além disso, estamos incorporando alguns dispositivos ao substitutivo para ampliar a proteção das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Estamos possibilitando o aumento do valor da multa contra discriminação por motivo de sexo prevista na CLT, a critério do juízo, e alterando a Lei nº 8.213, de 1991, para permitir que as pensões alimentícias também sejam descontadas dos benefícios previdenciários, quando decorrentes de sentença judicial concedidas em medida protetiva de urgência.



Adicionalmente às medidas inspiradas nos Projetos analisados, também incluímos incentivos relativos ao crédito para tornar mais efetiva a política pública aqui construída. Inserimos neste Substitutivo a previsão de que as instituições financeiras oficiais federais observarão, em suas políticas de concessão de crédito, prioridade e condições favorecidas, inclusive taxas de juros reduzidas, para o financiamento de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que detenham o Selo “Empresa pela Mulher” e de Microempreendedoras Individuais que tenham sido vítimas de violência doméstica e familiar.

Também prevemos que a Taxa de Juros de Longo Prazo (TLP) e sua taxa de juros prefixada, de que dispõe a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, terão seus valores reduzidos, permitidos valores distintos para diferentes prazos, modalidades e setores econômicos, conforme metodologia definida pelo Poder Executivo, quando forem aplicadas a essas empresas e microempreendedoras. Já no âmbito do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), instituído pela Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, estipulamos percentual não inferior a 10% a essas empresas.

Por fim, para acompanhamento dessa política pública, determinamos que o Poder Executivo enviará ao Congresso Nacional trimestralmente relatório pormenorizado sobre as concessões de crédito às empresas e Microempreendedoras Individuais beneficiadas, inclusive informações sobre taxas médias e medianas de juros, discriminando por porte e categoria de empresa e por cor e raça, entre outras informações relevantes.

II. 2 – ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

O Projeto de Lei nº 10.018/2018 e os Projetos de Lei apensados nºs 9.384/2017, 4.531/2019, 4.264/2019, 5.548/2019, 6.115/2019, 323/2021, 324/2021, 541/2021, 633/2021, 1.454/2021 e 2.221/2021 não trazem implicações sobre as despesas ou receitas públicas.

No que se refere ao benefício fiscal sugerido pelos Projetos de Lei nºs 3414/19, 4363/20, 1.740/2021 e 1.741/2021, a forma proposta



originalmente, ao permitir a dedução de valores na contribuição previdenciária patronal e no imposto de renda devido, acarreta renúncia de receita sem indicação da respectiva fonte de custeio. Com efeito, sequer há a estimativa do impacto orçamentário-financeiro, como preconizado pelo art. 14 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.

Ao assim proceder, os PL nºs 3.414/2019, 4.363/2020 1.740/2021 e 1.741/2021 vão de encontro ao prescrito pela Súmula nº 1/2008 da Comissão de Finanças e Tributação – CFT:

É incompatível e inadequada a proposição, inclusive em caráter autorizativo, que, conflitando com as normas da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal - deixe de apresentar a estimativa de seu impacto orçamentário e financeiro bem como a respectiva compensação.

Para que se evite a rejeição terminativa dos projetos, nos termos do art. 54, II, do Regimento desta Casa, veio em boa hora o Substitutivo apresentado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, que modifica o incentivo fiscal para agrupá-lo ao limite do conjunto de deduções de que trata o art. 6º, I, da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997.

Dessa forma, exclui-se a previsão de dedução na contribuição previdenciária patronal, restringem-se os beneficiários às pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real e submete-se a dedução ao referido limite conjunto de 4% do lucro devido. Assim, resta saneado o problema da inviabilidade orçamentária.

Ante o exposto, pela Comissão de Finanças e Tributação, votamos pela adequação financeira e orçamentária dos Projetos de Leis apensados nºs 3.414/2019, 4.363/2020, 1.740/2021 e 1.741/2021, nos termos do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, e pela não implicação sobre as despesas ou receitas públicas do Projetos de Lei nº 10.018/2018 e dos Projetos de Lei apensados nºs 9.384/2017, 4.531/2019, 4.264/2019, 5.548/2019, 6.115/2019, 323/2021, 324/2021, 541/2021, 633/2021, 1.454/2021 e 2.221/2021.



II.3 – DA CONSTITUCIONALIDADE, JURIDICIDADE E BOA TÉCNICA LEGISLATIVA

Consoante prevê o Regimento da Casa, o exame da constitucionalidade envolve a verificação de legitimidade das iniciativas legislativas, da competência para legislar e da adequação das espécies normativas à matéria regulada.

Não há vícios a apontar quanto à adequação da espécie normativa, vez que trata de matéria a ser regulada por lei ordinária. Há que se reconhecer, ainda, que essa matéria integra o rol de competências constitucionais da União.

As proposições estão em linha com os princípios e normas que alicerçam o ordenamento jurídico pátrio. Os dispositivos nela disciplinados são oportunos e necessários e encontram razoabilidade e coerência lógica com o direito positivo. Assim não há óbices à aprovação da matéria aqui relatada quanto à constitucionalidade, boa técnica legislativa e juridicidade.

II.4 - CONCLUSÃO DO VOTO

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, somos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 10.018, de 2018, e dos Projetos de Lei apensados nºs 9.384/2017, 3.414/2019, 4.264/2019, 4.531/2019, 5.548/2019, 6.115/2019, 4.363/2020, 323/2021, 324/2021, 541/2021, 633/2021, 1.454/2021, 1.740/2021, 1.741/2021 e 2.221/2021, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em 24 novembro de 2021.

Deputada PROFESSORA MARCIVANIA
Relatora



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 10.018, DE 2018
(e aos Apensados: Projetos de Lei nºs 3.414/2019, 4.264/2019, 4.531/2019,
5.548/2019, 6.115/2019, 3.878/2020 e 4.363/2020)

Estabelece boas práticas para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; fomenta a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; cria o selo “Empresa pela Mulher”; prevê incentivos ao crédito e altera as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, nº 13.667, de 17 de maio de 2018, nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para estabelecer medidas em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece boas práticas empresariais para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; fomenta a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; cria o selo “Empresa pela Mulher”; prevê incentivos ao crédito e altera as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, nº 13.667, de 17 de maio de 2018, e nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para estabelecer medidas em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

I – DO SELO “EMPRESA PELA MULHER”

Art. 2º Terão direito ao selo “Empresa pela Mulher” as pessoas jurídicas que, nos termos do regulamento, atendam os seguintes requisitos:

I – implementem programas de acolhimento e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;

II – incluam em seu quadro de pessoal mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar, na forma do art.

3º;

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professora Marcivania

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212167665200>



III – promovam periodicamente campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas aos seus empregados e à sociedade em geral;

IV – promovam programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero;

V – estimulem e pratiquem a contratação de mulheres para cargos de direção e chefia, sem distinção de remuneração;

VI – monitorem o respeito aos direitos da mulher na cadeia produtiva vinculada à empresa;

VII – adotem práticas de promoção da igualdade de gênero;

VIII – estabeleçam código de conduta publicamente acessível, aprovado pela administração da empresa, que conterá os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos e valorização da mulher na atividade empresarial; e

IX – observem o disposto no art. 4º desta Lei.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, considera-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

§ 2º Serão sigilosos os dados relativos às empregadas a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo, ressalvada a prestação das informações obrigatórias ao Poder Público, na forma do art. 3º desta Lei.

§ 3º As campanhas de que trata o inciso III do *caput* deste artigo poderão incluir mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e tomem ciência de seu papel para o sucesso dos programas.

§ 4º As empresas que se habilitem para o recebimento do selo de que trata esta Lei deverão prestar contas semestralmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.



§ 5º O Poder Executivo designará órgão gestor para certificação, acompanhamento e fiscalização do uso do selo de que trata este artigo.

Art. 3º A contratação a que se refere o inciso II do art. 2º desta Lei far-se-á por intermédio de cadastro mantido pelo Governo Federal para esse fim, a partir das informações a que se refere os arts. 38 e 38-A da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

§ 1º A inclusão no cadastro de que trata o *caput* deste artigo é facultativa e será feita a requerimento da interessada, assegurado o sigilo de todas as informações prestadas.

§ 2º As empresas podem solicitar o encaminhamento de candidatas para as vagas disponíveis, conforme os requisitos de escolaridade e formação profissional necessários para seu preenchimento.

§ 3º Na hipótese prevista no § 1º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, o juiz deverá consultar a mulher em situação de violência doméstica e familiar quanto ao interesse em participar do cadastro previsto neste artigo.

Art. 4º Caberá às empresas certificadas com o selo “Empresa Pela Mulher” combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito à diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I – resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de identidade de gênero e orientação sexual;

II – adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica que promova a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

III – respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica; e



IV – buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação.

Art. 5º A pessoa jurídica detentora do selo de que trata esta Lei poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços.

§ 1º A marca referente ao selo “Empresa Pela Mulher” será adaptada anualmente com a identificação do ano a que se refere.

§ 2º O uso da marca referente ao selo “Empresa Pela Mulher” é exclusivo da empresa detentora, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.

II – DOS INCENTIVOS TRIBUTÁRIOS

Art. 6º A pessoa jurídica certificada com o selo de que trata esta Lei e tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto de renda devido o valor equivalente a um salário-mínimo por mês de efetivo trabalho de cada empregada contratada nos termos do art. 3º desta Lei, no respectivo período de apuração.

§ 1º O benefício de que trata o *caput* deste artigo não interfere na dedução da remuneração da empregada como despesa operacional.

§ 2º O total das deduções previstas neste artigo não poderá exceder o limite conjunto de 4% (quatro por cento) do imposto de renda devido a que se refere o inciso I do art. 6º da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, observado o disposto no § 4º do art. 3º da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995.

§ 3º O disposto neste artigo se aplica a empregadas contratadas para ocupação de novas vagas de trabalho criadas pela empresa, durante o período de apuração do imposto, em adição às previamente existentes.

III – DOS INCENTIVOS AO CRÉDITO



Art. 7º As instituições financeiras oficiais federais observarão, em suas políticas de concessão de crédito, prioridade e condições favorecidas, inclusive taxas de juros reduzidas, para o financiamento de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que detenham o Selo “Empresa pela Mulher” e de Microempreendedoras Individuais que tenham sido vítimas de violência doméstica e familiar.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, consideram-se Microempreendedoras Individuais, Microempresas e Empresas de Pequeno Porte aquelas registradas em conformidade com o disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 8º A Taxa de Juros de Longo Prazo – TLP e sua taxa de juros prefixada, de que dispõe a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, terão seus valores reduzidos, permitidos valores distintos para diferentes prazos, modalidades e setores econômicos, conforme metodologia definida pelo Poder Executivo, quando forem aplicadas a:

I – Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que detenham o Selo “Empresa pela Mulher”; e

II – Microempreendedoras Individuais que tenham sido vítimas de violência doméstica e familiar.

Art. 9º No âmbito do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Pronampe, instituído pela Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, será destinado percentual não inferior a 20% (vinte por cento) de recursos para a garantia de financiamentos às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que detenham o Selo “Empresa pela Mulher”.

Art. 10. O Poder Executivo enviará ao Congresso Nacional, trimestralmente, relatório pormenorizado sobre as concessões de crédito às empresas e Microempreendedoras Individuais beneficiadas por esta Lei, inclusive informações sobre taxas médias e medianas de juros, discriminando por porte e categoria de empresa e por cor e raça, entre outras informações relevantes.



Parágrafo único. O primeiro relatório de que dispõe o *caput* deste artigo será enviado decorridos 3 (três) meses da data de publicação desta Lei.

IV – DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 11. A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art.

9º

§ 1º O juiz ou a autoridade policial solicitarão, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

.....

§ 9º As mulheres em situação de violência doméstica ou familiar inseridas no cadastro de que trata o § 1º deste artigo terão prioridade no atendimento pelo Sistema Nacional de Emprego, sendo-lhes reservadas 10% (dez por cento) das vagas ofertadas para intermediação.” (NR)

“Art. 9º-A. As mulheres em situação de violência doméstica ou familiar inseridas no cadastro de que trata o § 1º do art. 9º terão prioridade para a inscrição nos cursos de capacitação e nos cursos técnicos de formação inicial e continuada oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, constituídos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), bem como pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).



§ 1º Os cursos referidos no *caput* deste artigo serão gratuitos.

§ 2º Sem prejuízo de requerimento próprio apresentado diretamente às entidades, as mulheres em situação de violência doméstica e familiar inseridas no cadastro de programas assistenciais do governo que optarem por participar dos cursos referidos no *caput* deste artigo serão encaminhadas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou ao Sebrae pela autoridade policial ou pelo Poder Judiciário, de ofício ou a requerimento da Defensoria Pública ou do Ministério Público.

§ 3º As entidades referidas no *caput* deste artigo deverão comunicar, semestralmente, ao Tribunal de Contas da União, ao Ministério da Economia, ao Ministério da Educação e ao Ministério da Justiça o total de mulheres atendidas em seus cursos.

§ 4º Caberá ao Ministério Público e à Defensoria Pública fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas pelas entidades de que trata o *caput* deste artigo e adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis em caso de irregularidade.”

“Art. 35.....

.....

VI – acesso prioritário nas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, visando à busca e à manutenção do emprego, e nos programas de trabalho e renda.” (NR)

Art. 12. O inciso VII do art. 9º da Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, que “dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego (Sine), criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975”, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.

9º



.....
 VII – prestar assistência a trabalhadores resgatados de situação análoga à de escravo e às mulheres em situação de violência doméstica ou familiar;

.....” (NR)

Art. 13. O art. 4º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências”, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

“Art. 4º-B.

.....
 Parágrafo único. Nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, pelo menos 5% (cinco por cento) de suas vagas serão reservadas, preferencialmente, a mulheres em favor das quais houver sido concedida medida protetiva prevista na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), ou a mulheres em situação de vulnerabilidade social temporária, assim identificada de acordo com os critérios referidos no art. 22, § 1º, da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.” (NR)

Art. 14. O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

Art. 461.

.....
 § 7º Na hipótese de comprovada discriminação em razão do sexo, observadas as demais disposições deste artigo, a multa prevista no § 6º poderá ser aumentada pelo juízo, em favor da empregada, para até 5 (cinco) vezes o valor da diferença salarial apurada no últimos 5 (cinco) anos da relação de trabalho, limitado o seu montante a 5 (cinco) vezes o valor do limite máximo dos



benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sem prejuízo das diferenças salariais devidas nos termos deste artigo.

§ 8º A multa a que se refere o § 7º deste artigo será reduzida à metade quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte." (NR)

Art. 15. O inciso IV do art. 115 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “dispões sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.115

.....

IV – pensão de alimentos decretada em sentença judicial, inclusive se decorrente de medida protetiva de urgência contra o agressor responsável pela prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do inciso V do art. 22 da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;

.....” (NR)

Art. 16. A Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 48.

.....

§ 2º É cláusula necessária nos contratos de que trata o *caput* deste artigo a reserva de, pelo menos, 5% (cinco por cento) da mão de obra responsável pela execução dos serviços a mulheres em situação de violência doméstica ou familiar.

§ 3º O descumprimento do disposto no § 2º deste artigo pelo contratado ensejará a rescisão contratual, salvo comprovada inexistência do quantitativo mínimo mulheres em situação de violência doméstica ou familiar na localidade onde serão prestados os serviços.” (NR)



.....

“Art. 116. Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos prevista em lei para pessoas com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas e cargos previstas em outras normas específicas, no edital ou no contrato.

.....” (NR)

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, ressalvado o disposto no art. 6º, que produzirá efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de publicação da Lei.

Parágrafo único. O disposto no art. 6º vigorará por cinco anos, a contar do ano em que tenha início a produção de seus efeitos

Sala da Comissão, em 24 de novembro de 2021.

Deputada PROFESSORA MARCIVANIA
Relatora

